

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“RELACIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN DECISIONES  
EMPRESARIALES EN LA ASOCIACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN Y EL  
DESARROLLO INTEGRAL PUCALLPA, 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**SHESHIRA SOLANGE ANGULO FALCÓN**

**ELMA JOVITA CARTAGENA MATTOS**

**DAYAN MELITA ARANCIBIA ZEVALLOS**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2021**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TITULOS**

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las *13:00 horas* del día Viernes 08 de Enero del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Migue Arevalo Rios (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza(miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"RELACIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN DECISIONES EMPRESARIALES EN LA ASOCIACION PARA LA INVESTIGACION Y EL DESARROLLO INTEGRAL PUCALLPA, 2019"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Sheshira Solange Angulo Falcon**, y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

*Aprobado por mayoría* .....

Siendo las *14:00 horas* del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

.....  
**Dr. Migue Arevalo Rios**  
Presidente

.....  
**Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes**  
Miembro

.....  
**Mg. Olmedo Pizango Isuiza**  
Miembro



.....  
**Dr. Edgar Guizado Moscoso**  
Secretario Académico



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

### COMISION DE GRADOS Y TITULOS

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"**



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las *13:00 horas* del día Viernes 08 de Enero del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Migue Arevalo Rios (Presidente)**, **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro)**, y **Mg. Olmedo Pizango Isuiza (miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"RELACIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN DECISIONES EMPRESARIALES EN LA ASOCIACION PARA LA INVESTIGACION Y EL DESARROLLO INTEGRAL PUCALLPA, 2019"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Elma Jovita Cartagena Mattos**, y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

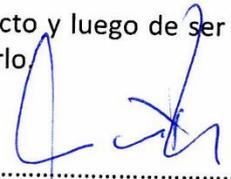
- e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- f) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- g) Aprobado por mayoría
- h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

*Aprobado por mayoría*

Siendo las *14:00 horas* del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

  
.....  
Dr. Migue Arevalo Rios  
Presidente

  
.....  
Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes  
Miembro

  
.....  
Mg. Olmedo Pizango Isuiza  
Miembro



  
.....  
Dr. Edgar Guizado Moscoso  
Secretario Académico



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TITULOS**

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las *13:00 horas* del día Viernes 08 de Enero del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Migue Arevalo Rios (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza(miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"RELACIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN DECISIONES EMPRESARIALES EN LA ASOCIACION PARA LA INVESTIGACION Y EL DESARROLLO INTEGRAL PUCALLPA, 2019"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Dayan Melita Arancibia Zevallos**, y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- i) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- j) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- k) Aprobado por mayoría
- l) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

*Aprobado por mayoría*

Siendo las *14:00 horas* del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Migue Arevalo Rios  
Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes  
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza  
Miembro



Dr. Edgar Guizado Moscoso  
Secretario Académico

## ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Migués Arévalo Ríos



---

Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



---

Miembro

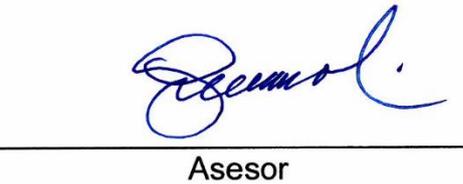
Mg. Olmedo Pizango Isuiza



---

Miembro

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona



---

Asesor

Bach. Sheshira Solange Angulo Falcón



---

Tesista

Bach. Elma Jovita Cartagena Mattos



---

Tesista

Bach. Dayan Melita Arancibia Zevallos



---

Tesista



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION  
DIRECCION DE PRODUCCION INTELLECTUAL**

# **CONSTANCIA**

## **ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION**

### **SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND**

**N° V/0292-2020**

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

**“RELACIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN DECISIONES EMPRESARIALES EN LA ASOCIACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO INTEGRAL PUCALLPA, 2019”.**

Cuyo autor (es) : **ANGULO FALCÓN, SHESHIRA SOLANGE  
CARTAGENA MATTOS, ELMA JOVITA  
ARANCIBIA ZEVALLOS, DAYAN MELITA**

Facultad : **CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
Escuela Profesional : **ADMINISTRACIÓN**  
Asesor(a) : **Dr. ORMEÑO CARMONA, PEDRO JULIÁN**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 04%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

**Fecha: 24/11/2020**



**Dra. DINA PARI QUISPE**  
Dirección de Producción Intelectual

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

## REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, SHESHIRA SOLANGE ANGLIO FALCON

Autor de la TESIS titulada:

"RELACIONES LABORALES + SU INFLUENCIA EN DECISIONES EMPRESARIALES EN LA ASOCIACION PARA LA INVESTIGACION Y EL DESARROLLO INTEGRAL PUCALLPA, 2019"

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Dr. PEDRO JULIAN ORTIZO CARMONA

En la Facultad de: CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS + CONTABLES.

Carrera Profesional de: ADMINISTRACION.

### Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 08 / 01 / 2021

Email: Sheshirasolange.22@hotmail.com

Firma: 

Teléfono: 937669503

DNI: 76680624

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

## REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, ELMA JOVITA CARTAGENA MATTOS

Autor de la TESIS titulada:

"RELACIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN DECISIONES EMPRESARIALES EN LA ASOCIACION PARA LA INVESTIGACION Y EL DESARROLLO INTEGRAL PUCALLPA, 2019".

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: DR. PEDRO JULIAN ORMEÑO CARMONA

En la Facultad de: CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Carrera Profesional de: ADMINISTRACION

### Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si **su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 08 / 01 / 2021

Email: cartelm94@outlook.es

Firma: 

Teléfono: 996252113

DNI: 70108577

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

## REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, DAYAN MELITA ARANCIBIA ZEVALLOS

Autor de la TESIS titulada:

"RELACIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN DECISIONES EMPRESARIALES EN LA ASOCIACION PARA LA INVESTITACION Y EL DESARROLLO INTEGRAL PUCALLPA, 2019".

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Dr. PEDRO JULIAN ORMEÑO CARMONA

En la Facultad de: CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Carrera Profesional de: ADMINISTRACION

**Autorizo la publicación:**

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 08 / 01 / 2021

Email: dayanmelita18@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 943039752

DNI: 76368875

## **DEDICATORIA**

A nuestro Padre Celestial, nuestro Dios, por estar siempre con nosotros en todo el camino de nuestra vida y darnos fortaleza para lograr nuestros anhelos.

Las Tesistas.

## **AGRADECIMIENTO**

Un reconocimiento a nuestra casa Superior de Estudios, la Universidad Nacional de Ucayali.

A nuestros queridos padres, por su apoyo incondicional y constante motivación para lograr culminar con nuestra carrera universitaria.

A nuestro asesor, Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona, por su acertada orientación en todo el desarrollo de la presente investigación.

A todas las personas que de una u otra manera han contribuido para que esta investigación culmine con éxito.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA.....	x
AGRADECIMIENTO.....	xi
ÍNDICE... ..	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
ÍNDICE DE FIGURAS... ..	xvi
ÍNDICE DE ANEXOS... ..	xvii
RESUMEN... ..	xviii
ABSTRACT .....	xix
INTRODUCCIÓN.....	xx
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	2
1.1.1 Problema General.....	2
1.1.2 Problemas Específicos.....	2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.3.1. Objetivo General... ..	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMAS DE HIPÓTESIS.....	4
1.4.1. Hipótesis General.....	4
1.4.2. Hipótesis Específicas .....	4
1.5. VARIABLES.....	4
1.5.1. Variable 1: Relaciones Laborales.....	4
1.5.2. Variable 2: Decisiones Empresariales .....	9

1.5.3. Variable 2: Decisiones Empresariales .....	12
1.6. JUSTIFICACIÓN.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	16
2.1. ANTECEDENTES .....	16
2.1.1. Relaciones Laborales .....	16
2.1.2. Decisiones Empresariales .....	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	19
2.2.1. Relaciones Laborales .....	19
2.2.2. Decisiones Empresariales .....	32
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	36
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	39
3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.1.1. Método de Investigación.....	39
3.1.2. Diseño y Esquema de Investigación .....	39
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	40
3.2.1. Población.....	40
3.2.2. Muestra.....	40
3.3. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.5. PROCESAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS .....	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	53
5.1. CONCLUSIONES.....	53
5.2. RECOMENDACIONES .....	54

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de las variables.....	13
<b>Tabla 2.</b> Resultados de la Variable Relaciones Laborales.....	43
<b>Tabla 3.</b> Resultados de la Variable Decisiones Empresariales.....	45
<b>Tabla 4.</b> Resultados de la Dimensión Relaciones paternalistas y Decisiones Empresariales.....	46
<b>Tabla 5.</b> Resultados de la Dimensión Relaciones neo paternalistas y Decisiones Empresariales.....	47
<b>Tabla 6.</b> Resultados de la Dimensión Relaciones antagónicas y Decisiones Empresariales.....	48
<b>Tabla 7.</b> Prueba de Hipótesis entre la variable 1 Relaciones Laborales y variable 2 Decisiones Empresariales.....	49
<b>Tabla 8.</b> Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión Relaciones Paternalistas y Variable 2 Decisiones Empresariales.....	50
<b>Tabla 9.</b> Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión Relaciones neo paternalistas y Variable 2 Decisiones Empresariales.....	51
<b>Tabla 10.</b> Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman entre Relaciones antagónicas y Variable 2 Decisiones Empresariales.....	52

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Relaciones laborales paternalistas.....	6
<b>Figura 2.</b> Relaciones neo paternalistas.....	8
<b>Figura 3.</b> Relaciones antagónicas.....	9
<b>Figura 4.</b> Resultados de la Variable Relaciones Laborales.....	43
<b>Figura 5.</b> Resultados de la Variable Decisiones Empresariales.....	45
<b>Figura 6.</b> Resultados de la Dimensión Relaciones paternalistas y Decisiones Empresariales.....	46
<b>Figura 7.</b> Resultados de la Dimensión Relaciones neo paternalistas y Decisiones Empresariales.....	47
<b>Figura 8.</b> Resultados de la Dimensión Relaciones antagónicas y Decisiones Empresariales.....	48

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 1.</b> Instrumento 1: Relaciones Laborales.....	58
<b>Anexo 2.</b> Instrumento 2: Decisiones Empresariales.....	60
<b>Anexo 3.</b> Matriz de Consistencia.....	62

## RESUMEN

El análisis estuvo realizado con la finalidad de Precisar la influencia de las relaciones laborales en las decisiones empresariales en la asociación para la investigación y el desarrollo integral Pucallpa, 2019, se buscó mejorar las decisiones empresariales para conseguir un buen nivel de Decisiones Empresariales. La presente indagación se realizó con el método descriptivo correlacional, se aplicó en ambas variables relaciones laborales y decisiones empresariales en las pymes a una muestra de 19 trabajadores, con dos instrumentos de cuestiones cerradas con 13 ítems cada uno, 3 alternativas de respuesta, las preguntas se examinaron en el programa Excel, la prueba de hipótesis se corroboró a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación Rho de Spearman, en el sistema (SPSSv24). Se determinó una relación significativa entre la variable relaciones laborales y decisiones empresariales en las pymes del sector construcción importadoras de maquinarias, equipos y herramientas del distrito de Callería, se determinó que las Relaciones Laborales si influye en las decisiones empresariales en las Pymes.

**Palabras clave:** Relaciones laborales, decisiones empresariales.

## **ABSTRACT**

The analysis is carried out in order to specify the influence of Labor Relations on Business Decisions in the Association for Research and Integral Development Pucallpa, 2019, it seeks to improve Business Decisions to achieve a good level of Business Decisions. The current investigation was carried out with the correlational descriptive method, it was applied in both variables labor relations and business decisions in SMEs to a sample of 19 workers, with two instruments of closed questions with 13 items each, 3 response alternatives, the questions They were examined in the Excel program, and the data analysis was developed through the statistical test of the correlation coefficient of the Spearman Rho test, in the system (SPSSv24). There is a significant relationship between variable labor relations and business decisions in SMEs in the construction sector importing machinery, equipment and tools from the Callería district, it is determined that Labor Relations does influence Business Decisions in SMEs.

**Keywords:** Labor relations, business decisions.

## INTRODUCCIÓN

Las Relaciones Laborales son usadas de igual forma como industriales, el que referencia al sistema a las empresas, los colaboradores y sus directivos trabajan en aras de implantar la normatividad vigente que rigen a los vínculos laborales. Se dieron en consecuencia de la revolución industrial, ya que sus exageraciones originaron la conformación de sindicatos como mecanismo de delegación de los empleados y al incremento de las relaciones laborales colectivas. Los términos “relaciones laborales” y “decisiones empresariales” son diversas formas de contribución de los contribuyentes; asimismo, pueden referirse a las relaciones de empleo específicas determinadas entre una empresa y un colaborador en virtud de un contrato de trabajo escrito o implícito, las cuales son denominadas “relaciones de empleo”.

Las Decisiones Empresariales de acuerdo a Mantilla (2019). Seleccionar una entre varias alternativas es el proceso de toma de decisiones. Para poder optar una decisión se necesita, pues que existan diversas opciones de cursos de acción, ya sean las dos más elementales o primarias: si actuó o no actuó, dejó las cosas como se encuentran o realizó un cambio. Optamos porque se requiera que existan diferentes opciones. Lo mejor sería decidir que se necesita recibir diversas opciones. Debido a que no se conoce, lo que no se piensa, la alternativa en la que no se cae en cuenta, verdaderamente no existe para quien podría seleccionarla. Es una percepción surgida bastante en el ámbito de la microeconomía. A partir del panorama microeconómico, la competitividad otorga la capacidad de una empresa en generar bienes y servicios consignados a los distintos mercados donde compite, aumentando o ampliando su cuota de participación referente en ellos y logrando una renta

con la que se premiaa los dueños de todos los capitales implicados.

La actual investigación se fomentó con el método descriptivo transaccional, se aplicó en ambas variables las Relaciones Laborales y Decisiones Empresariales a una muestra de 19 trabajadores, con dos cuestionarios de 13 ítems cada uno, 3 alternativas de respuesta, las preguntas se desarrollaron en el programa Excel, la prueba de hipótesis se corroboró a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación Rho de Spearman, en el sistema (SPSSv24).

Existe la influencia de las relaciones laborales en las decisiones empresariales en la asociación para la investigación y el desarrollo integral Pucallpa, porque el producto del valor “p” asociado de 0.019 es menor a 0.05, y para la prueba Rho de Spearman si fue significativa, es decir, se admite la hipótesis general de investigación, se determina la influencia de las relaciones laborales en las decisiones empresariales en la asociación para la investigación y el desarrollo integral Pucallpa.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo a López (2002). Se interesa por probar el marco teórico y metodológico propuesto por la teoría de las opciones estratégicas de los actores, en la explicación y la comprensión de las relaciones laborales en la industria colombiana. De acuerdo a ese objetivo, primero, se considera a la empresa como la unidad de análisis básica y, segundo, se toma como objeto material la implementación de la estrategia empresarial de la Gestión de la Calidad, la cual demanda para su introducción la existencia en los centros de trabajo de determinadas relaciones sociales e instituciones, e incide directamente en la organización del trabajo y en las relaciones de trabajo, y en consecuencia en las relaciones laborales.

La Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral - AIDER se formó en el año 1986 gracias al ímpetu y la pasión de profesionales por generar bienestar para las poblaciones que viven en el bosque. En sus inicios, el esfuerzo por mejorar la calidad de vida de las comunidades y la conservación ambiental da paso a la formulación de planes de manejo forestal con etnias como la Shipibo Konibo en la Región Ucayali. Los frutos de este reto propuesto, se dieron cuando se obtuvo la primera certificación forestal de país con fines de producción maderable con el Proyecto Jemaboon Nii, la misma que mantienen hasta la fecha.

AIDER es una ONG líder en conservación ambiental y desarrollo sostenible en el Perú, que cuenta con 29 años de trabajo y experiencia

impulsando el manejo de los recursos forestales y la responsabilidad social en pequeños productores de comunidades nativas y caseríos.

El objetivo es conservar y aprovechar sosteniblemente los bosques del Perú en armonía con las convenciones de diversidad biológica, cambio climático y lucha contra la desertificación y sequía.

Su misión es Armonizar el desarrollo sostenible y la conservación ambiental, gerenciando iniciativas innovadoras de aprovechamiento sostenible de bosques tropicales con equidad de género, interculturalidad, inclusión social y participación de la población que vive en el bosque.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

- ¿Cómo influye las Relaciones Laborales en Decisiones Empresariales en los Trabajadores de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cómo influye la dimensión relaciones paternalistas en Las Decisiones Empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019?
- ¿Cómo influye la dimensión relaciones neo paternalistas en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019?

- ¿Cómo influye la dimensión relaciones antagónicas en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Objetivo General**

- Precisar la influencia de las relaciones laborales en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Precisar la influencia de la dimensión Relaciones paternalistas en las decisiones empresariales en la asociación para la investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.
- Precisar la influencia de la dimensión Relaciones neo paternalistas en las decisiones empresariales en la Asociación para la investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.
- Precisar la influencia de la dimensión relaciones antagónicas en las Decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.

## **1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **1.4.1. Hipótesis General**

- Hay influencia de las relaciones laborales en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.

### **1.4.2. Hipótesis Específicas**

- Hay influencia de la dimensión relaciones en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.
- Hay influencia de la dimensión relaciones neo paternalistas en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.
- Hay influencia de la dimensión relaciones antagónicas en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.

## **1.5. VARIABLES**

### **1.5.1. Variable 1**

- Relaciones Laborales.

De acuerdo con Romash (2011). La terminación relaciones laborales es usado de igual forma como industriales, el que referencia al

sistema a las empresas, los colaboradores y sus directivos trabajan en aras de implantar la normatividad vigente que rigen a los vínculos laborales. Se dieron en consecuencia de la revolución industrial, ya que sus exageraciones originaron la conformación de sindicatos como mecanismo de delegación de los empleados y al incremento de las relaciones laborales colectivas. Los términos “Relaciones laborales” y “Decisiones empresariales” se utilizan asimismo en relación con diversas formas de contribución de los participantes; también, pueden referirse a las relaciones de empleo específicas determinadas entre una empresa y un colaborador en virtud de un contrato de trabajo escrito o implícito, las cuales son denominadas “relaciones de empleo”.

Mientras que López (2002) señala que La teoría de las relaciones laborales se ha encontrado en constante disputa desde 1958. Las “Opciones Estratégicas de los Actores”, planteamiento teórico desarrollado por investigadores de la Sección de Relaciones Industriales Sloan School of Management, enlazada al Departamento de Massachusetts Institute of Technology (M.I.T), el cual busca sobrepasar el enfoque de sistemas propuesto por Dunlop, fue ampliamente aceptada por estudiosos de las relaciones laborales en los Estados Unidos de América. Indagadores como Thomas Kochan, Michael Piore, Harri Katz, Robert MacKersie, Michael Useem, Paul Osterman, Richard Locke, Russell Lansbury y John Paul MacDuffie, entre otros.

## Dimensiones

- **Relaciones Paternalistas y Subordinación Sindical**

Viene a ser una táctica que trata del empeño que tiene el empresariado de captar trabajadores, mantenerlos trabajando y establecerlos. Para ello realiza estrategias de ordenamiento en la producción, de unificación empresarial y de seguridad de la sociedad.

Cuando nos referimos a ordenamiento en la producción nos referimos a producir y establecer rutinas y actividades de trabajo, de transferir e instruir conjuntamente, los niveles de dificultad de los procedimientos y de las normas laborales para respaldar no solamente la producción sino también su desarrollo sostenible. (López, 2002)

Mediante la consolidación de las empresas y en ocasiones por la presión del sindicato o su posible desarrollo, el empresariado trata de mejorar las condiciones de vida de un conjunto de empleados y les otorgan apoyo como brindarles vivienda, servicios de salud y estabilidad laboral. Así como, enseñarlos a administrar el uso del salario y otros.



Fuente: Canós et al., (2012).

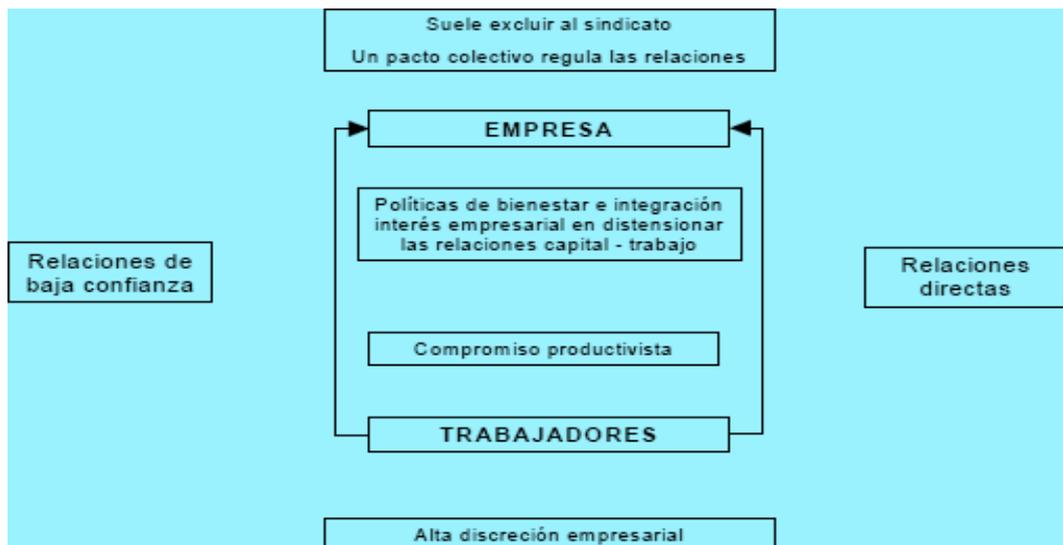
**Figura 1. Relaciones Laborales Paternalistas**

- **Relaciones Neo paternalistas y Subordinación Sindical**

Estas relaciones Neo paternalistas difieren de las relaciones paternalistas debido a que los actores empresariales se cambiaron al igual que el mercado y las organizaciones sociales y políticas. El empleador es reemplazado por una tecnocracia administrativa, y los colaboradores sobrellevan procesos de disciplinamiento social mediante instituciones, como la familia, la escuela y el ejército, que adelantan su disciplinamiento en el mundo del trabajo, agregado a una mayor socialización en el mundo urbano.

Las relaciones neo paternalistas que quieren crear algunas empresas, muchas de ellas con un pasado de relaciones paternalistas, acostumbran salir de la exclusión del sindicato como actor negociador o concertador. Un pacto colectivo regula debidamente las relaciones laborales.

Aunque en el contexto de Pacto Colectivo se descarta al actor sindical, pero por un lado son relaciones colectivas, pues existen estructuras, normas y costumbres, institucionalizadas mediante un Pacto Colectivo, que cubren a todos los trabajadores de manera colectiva y los protegen de la arbitrariedad empresarial. De otro modo, son relaciones individuales en la medida en que los conflictos cotidianos y las solicitudes que demanda el colaborador (permisos, préstamos, aspectos disciplinarios y regulación de salarios) no interviene el sindicato, sino que los reclamos, problemas se tramitan de trabajador a empleador sin intervención del sindicato.



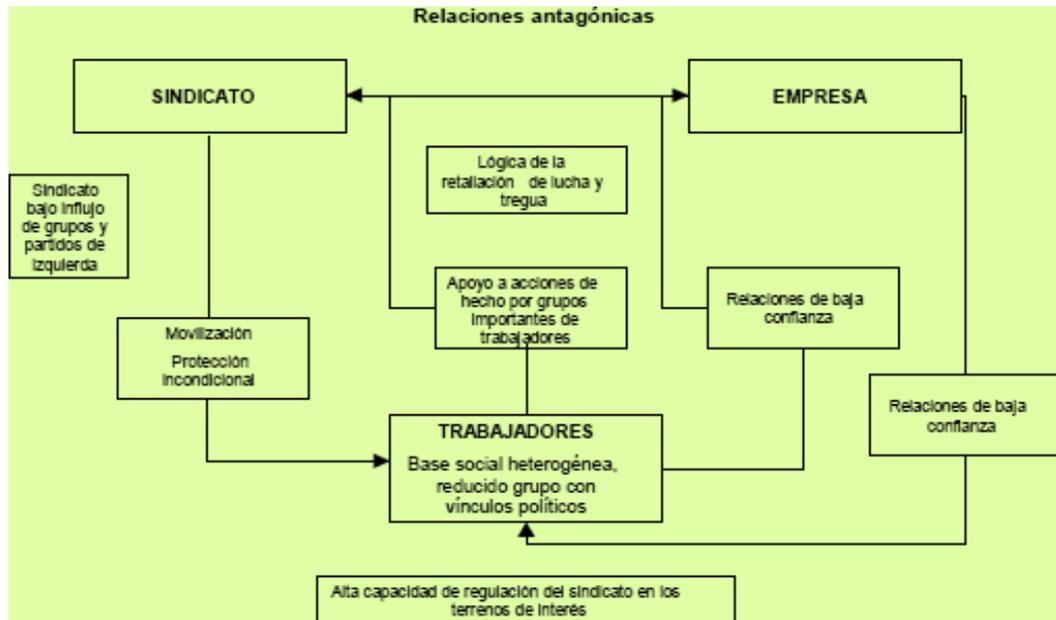
Fuente: Canós et al., (2012).

## Figura 2. Relaciones neo paternalistas

- **Relaciones Antagónicas**

Son espacios en los que concurren tanto los actores internos al igual que los externos al empleador. A través de los externos están los militantes de los partidoso grupos de izquierda muy radicalizados; a través los internos los militantes de los partidos, los colaboradores sindicalmente activos, los colaboradores pasivos y los críticos pero pasivos.

Con relaciones laborales antagónicas entre capital-trabajo las relaciones de choque y la declaración de hostilidades son las que precisan las maneras de lucha del sindicato, que para sus acciones se asiste en la movilización de las masas y en grupos políticos externos al empleador. Por otro lado, la dirección empresarial igualmente logra una posición radical, no acepta la existencia de intereses distintos a los suyos. El discurso de la unidad de intereses asumido, de alguna u otra manera, por los directivos empresariales que quieren quitar al "enemigo interno", es tan fundamental como el del enemigo de clase enarbolado por el sindicato. (López, 1997)



Fuente: Canós et al., (2012)

**Figura 3. Relaciones Antagónicas**

### 1.5.2. Variable 2

- Decisiones Empresariales.

De acuerdo a Mantilla (2019) Seleccionar una entre varias alternativas es el proceso de toma de decisiones. Para poder optar una decisión se necesita, pues que existan diversas opciones de cursos de acción, ya sean las dos más elementales o primarias: si actuó o no actuó, dejo las cosas como se encuentran o realizo un cambio. Optamos porque se requiera que existan diferentes opciones. Lo mejor sería decidir que se necesita recibir diversas opciones. Debido a que no se conoce, lo que no se piensa, la alternativa en la que no se cae en cuenta, verdaderamente no existe para quien podría seleccionarla.

## **Dimensiones de las Decisiones Empresariales**

- **Análisis de Resultados Alcanzados**

Canós et al., (2012). En la fase de la toma de decisiones hay que comprobar si la implementación de dicha decisión es la más idónea y si se logra cumplir los objetivos trazados.

Rodríguez y Pedraja (2009). El nivel de calidad de las decisiones elaboradas o postuladas es referida al nivel alto de dificultad y produce respuestas eficaces y eficientes ante los problemas que se busca solucionar, a través de ello podemos crear el valor agregado para el desarrollo de la organización.

### **Fórmula de medición de eficiencia de Análisis**

$$NE = (RA/RE)*100\%$$

**Dónde:**

NE=Nivel de Eficacia.

RA=Resultado Alcanzado.

RE=Resultado Esperado.

- **Servicio**

De acuerdo a Chamorro (2007) El servicio viene a ser todas las acciones, ventajas que se ofertan o se otorgan conjuntamente con los bienes. Para que exista un servicio se necesita a parte de efectuar una acción por parte de la organización que realiza el servicio, también es necesario que la acción tenga un efecto en los consumidores del servicio.

Según Vargas y Aldana 2006), señala que los servicios se inician en el sistema económico para satisfacer las necesidades de los usuarios, clientes o consumidores, mucho mejor de lo que harían ellos por su propio lado, como individuos o empresas. En su primera hermenéutica sobre el servicio fue considerarlo como valor agregado al producto. Posteriormente fue considerado como un beneficio en sí mismo, es necesario presentarse mediante bienes tangibles y a veces por intermedio de la comunicación cliente — proveedor. Por lo anteriormente señalado toda organización que se orienta a la Calidad de Servicio, deberá constituirse con el fin de incorporar valor durante su diseño, producción y distribución lo que pueda significar atravesar ciertos procesos horizontalmente en cualquier organización. Por lo tanto, la administración efectiva no es la suma de las actividades, más bien el producto de las interrelaciones, interacciones de dos o más sistemas organizacionales, con la seguridad de que los resultados se basarán en la satisfacción de los pobladores de las comunidades indígenas y la consecuencia de dicha satisfacción a los clientes potenciales.

- **Nivel de servicio**

En esta dimensión en lo que representa la confiabilidad se analiza sobre la base de la frecuencia y el tiempo de las interrupciones a los consumidores o usuarios. Para este nivel de servicio podemos medir la cantidad de tipos de reportes que fueron atendidos, versus la cantidad de clases de reportes solicitados durante el mes en que se solicitaron. Este indicador se determina según la siguiente fórmula:

$$NS=PA/PS*100$$

**Dónde:**

NS: Nivel de Servicio.

PA: Cantidad de Tipos de reportes Atendidos.

PS: Cantidad de Tipos de Reportes Solicitados.

### **1.5.3. Operacionalización de las Variables**

Se describe en la siguiente tabla:

**Tabla 1. Operacionalización de las variables**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable 1</b> <b>Relaciones Laborales</b>	Relaciones paternalistas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especializaciones de sus empleados.</li> <li>- Capacitaciones dirigidas a los empleados para mejorar los valores y ética.</li> <li>- Empleador otorga incentivos económicos a sus mejores trabajadores.</li> <li>- Otorga incentivos materiales.</li> <li>- Nuevas actividades para consolidarlas como rutinas.</li> </ul>
	Relaciones neo paternalistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El pacto colectivo.</li> <li>- Relaciones laborales.</li> <li>- relaciones individuales.</li> <li>- Las solicitudes que demanda del trabajador.</li> </ul>
	Relaciones antagónicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El sindicato.</li> <li>- La regulación de las relaciones laborales.</li> <li>- la movilización de masas.</li> <li>- Gestiones sindicales.</li> </ul>
<b>Variable 2</b> <b>Decisiones Empresariales</b>	Análisis de Resultados Alcanzados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprobar si la implementación de decisión sea la más idónea.</li> <li>- Cumplir los objetivos trazados.</li> <li>- Nivel de calidad de las decisiones.</li> <li>- Problemas que se busca solucionar.</li> <li>- Valor agregado.</li> <li>- Desarrollo de la organización.</li> </ul>

	Servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ventajas que se ofertan o se otorgan conjuntamente con los bienes.</li> <li>- Permanente comunicación con los clientes sobre aspectos relacionados a los servicios.</li> <li>- La ventaja comparativa.</li> <li>- Efecto en los consumidores del servicio.</li> <li>- Satisfacer las necesidades.</li> <li>- Bienes tangibles.</li> <li>- Uso de la tecnología.</li> <li>- Comunicación cliente – proveedor.</li> </ul>
	Nivel de servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confiabilidad.</li> <li>- Frecuencia.</li> <li>- El tiempo de las interrupciones a los consumidores.</li> <li>- Reportes que fueron atendidos.</li> </ul>

Fuente: Matriz de consistencia.

## 1.6. JUSTIFICACIÓN

Por su parte López (2002). Se justifica en la búsqueda de corroborar la pertinencia lógica e interpretativa de la Teoría de las Opciones Estratégicas de los Actores para la comprensión y explicación de las relaciones laborales en la industria colombiana.

La justificación de la presente investigación se basa en el análisis que adquieren los términos primordiales en sus dimensiones de la variable Relaciones Laborales las cuales son: Las Relaciones paternalistas, Relaciones neo paternalistas y las Relaciones antagónicas, así como las dimensiones de la variable Decisiones Empresariales son: Investigación de la Situación, Desarrollo de Alternativas y la Evaluación de Alternativas, con el motivo de añadir conocimiento que existe y validadas, como instrumento de evaluación del alcance de competencias de indagación científica en las ciencias administrativas a través del cumplimiento de objetivos, tareas y Disciplina Laboral, recursos que pueden acercarnos a aceptar o rechazar la influencia de las Relaciones Laborales en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa 2019, la cual nos ayuda a que la indagación analice los datos, conceptos para aproximarnos a la situación real de la problemática.

El actual análisis es un aporte para resolver las interrogantes de la relaciones laborales influyentes en decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019; postulando técnicas para solucionarlo, mediante métodos de recolección de datos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

##### **2.1.1. Relaciones Laborales**

Según López (2002) en su indagación, las relaciones laborales en Colombia: opciones estratégicas de los actores, se interesó en contrastar empíricamente la validez de la teoría de las opciones estratégicas de los actores, para ese efecto capturó como objeto material la estrategia empresarial de la gestión de la calidad total-jat y como unidad de análisis básica a las empresas. Estas páginas finales están asignadas a reflexionar sobre la repercusión de esta estrategia en las relaciones laborales en la industria colombiana a la luz de la teoría elegida.

Según Córdova (2005) en su tesis titulada “Relaciones Laborales y el proceso de Reformas Laborales”, El contenido del Proyecto de Reforma Laboral, al principio se constituía en beneficio de relaciones laborales más justas y equilibradas. Pero, las directivas empresariales y los políticos de derecha contribuyeron decisivamente en el contenido y la aprobación de la reforma, lo que causó que fueran observadas y consideradas insuficientes por parte de la organización de trabajadores (CUT) por no garantizar verdaderamente los derechos fundamentales.

Según Jiménez (2012) en su tesis titulada “Los Grupos de Empresa y la Relación individual de trabajo en el marco de una Economía Productiva y Descentralizada”, analizado de manera genérica los

principales aspectos en los que se desenlazan la economía globalizada y flexible, la descentralización productiva y los mercados de trabajo, estudiados asimismo, en profundidad. Los importantes pronunciamientos que, analizando esa realidad productiva, tienen la esencia de la doctrina jurisprudencial realizada en el ámbito social por el Tribunal Supremo, así mismo como la calificada opinión de la doctrina científica, acerca de los grupos de empresas y la relación individual de trabajo.

### **2.1.2. Decisiones Empresariales**

Según Almaraz (2007) en su investigación titulado “Análisis de los factores que intervienen en la toma de decisiones de los administradores dentro de las organizaciones”, muestra que una de las problemáticas que en la actualidad poseen las organizaciones de todos los modelos y tamaños es su ciclo corto de vida causado por los perseverantes cambios del entorno regional y global. La aclimatación a estos cambios se tiene que ejecutar en corto plazo y depende en gran parte de las decisiones que se dan al interior de las empresas por los encargados de su manejo. El primordial problema al que combaten las organizaciones de servicio y de manufactura es la pérdida de mercado al ser desplazadas por empresas globalizadas que brindan sus productos y servicios a un menor precio.

Según López (2009) su estudio titulado “Toma de decisiones en la Pequeña Empresa”, expresa que, en los últimos años el interés de los gobiernos y el sector privado en las micro, pequeñas y medianas empresas - MIPYME, ha subido notablemente. Las pequeñas empresas

realizan una función clave en la creación de ocupaciones, la incorporación de valor y la productividad en la economía. Así mismo, las pequeñas empresas confrontan dificultades en materia de competitividad, como resultado de la globalización, el inicio de mercados y el desarrollo en las tecnologías de información y comunicación, al igual que las reformas en las políticas de promoción, leyes vigentes, acceso al crédito y sobre todo la presentación de la información contable de acuerdo a normas y procedimientos internacionales.

Según Segura (2014) en su indagación titulada “Decisiones Financieras para la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas industriales de Lima Metropolitana”, manifiesta que el resultado más considerable es que el 91% de los encuestados aprobó que las decisiones financieras posibilitan la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas industriales de Lima Metropolitana. La principal conclusión de la tesis es que las decisiones financieras posibilitan la optimización de la gestión de las pequeñas y medianas empresas industriales de Lima Metropolitana, a través de las decisiones de financiamiento, decisiones de inversiones y decisiones de rentabilidad y riesgo.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Relaciones Laborales**

#### **2.2.1.1. Desenvolvimiento de la relación individual de trabajo**

Según la Ley General del Trabajo (2006) en el capítulo I, Período de prueba, en su artículo 132, indica que el período de prueba es de tres meses. Para el caso de los colaboradores de dirección, el período puede ser prolongado hasta por seis meses. Cuando el colaborador reingrese, se aumenta el tiempo laborado en cada oportunidad hasta completar la duración del período de prueba, salvo que el reingreso tenga lugar después de transcurridos tres años desde el cese.

Ejecutado el periodo de prueba el colaborador toma el derecho a no ser expulsado sin causa justificada, evaluándose para este efecto su antigüedad desde la fecha de su ingreso.

- **Ascenso, Artículo 134. Derecho al ascenso**

Que el derecho al ascenso, para ocupar cargos o puestos vacantes de mayor jerarquía, dentro de su categoría u otra superior, tiene que tener en cuenta la formación profesional, desempeño, probidad y antigüedad del trabajador, también como otros criterios objetivos que disponga el colaborador de acuerdo a las necesidades de la empresa, los que no pueden ser discriminatorios.

- **Modificación de la relación de trabajo**

En su articulado 136. Traslado y destaque funcional, da a conocer que la empresa, puede cambiar de puesto al colaborador, por traslado definitivo o destaque temporal, cuando negocie una causa económica, técnica o estructural que demuestre su decisión, sin que ninguna de dichas medidas pueda conllevar la rebaja de su categoría o remuneración ni perjudicar su formación profesional.

En circunstancias de emergencia, y sólo por el tiempo necesario para superar dicha situación, el colaborador puede ser señalado a cumplir funciones correspondientes a puestos o cargos de una categoría inferior, sin disminución de sus honorarios ni de cualquier otro beneficio que estuviere percibiendo. El encargo provisional de funciones correspondientes a cargos o puestos de una categoría superior brinda al colaborador el derecho a recibir una bonificación diferencial para equiparar la remuneración de dicho cargo o puesto mientras lo desempeñe, y a solicitar el ascenso a este, siempre que lo haya ocupado durante más de seis meses en un año o más de ocho en dos años consecutivos.

- **Traslado a otro centro de trabajo**

Por causa económica, técnica o estructural, la empresa puede establecer el cambio del colaborador a otro centro de trabajo. El traslado no puede poseer como propósito perjudicar al colaborador. Esta disposición no comprende a los colaboradores específicamente contratados para prestar servicios que, por su naturaleza, comprenden la

realización de sus labores en centros de trabajo de la empresa ubicadas en localidades distintas o para ejecutar trabajos de representación, gestión, promoción y otras parecidas en una parte o en la totalidad del territorio nacional. La empresa tiene que comunicar el traslado al colaborador con una anticipación no menor a diez días, solicitando el lugar en que prestará sus servicios y el puesto o cargo que ejecutará.

- **Destaque a otro centro de trabajo**

Los colaboradores que por razón económica, técnica o estructural o por situaciones de emergencia, son destacados temporalmente a prestar servicios en otros centros de trabajo, teniendo para ello residir en distintas localidades a aquella en que se ubica su domicilio, poseen derecho a percibir, adicionalmente, el coste de los gastos de transporte, alojamiento y alimentación que corresponda, así como una bonificación de monto adecuado, determinada por convenio colectivo o, a falta de este, por acuerdo de partes. El destaque es comunicado al colaborador con el mismo plazo y contenido a que se refiere el artículo anterior, excepto que obedezca a situaciones de emergencia, en cuyo caso se le comunica con tres días de anticipación. Por motivos de salud o de índole familiar, dichamente justificados, el colaborador es absuelto de la tarea de cumplir el destaque. En caso de negativa de la empresa, el colaborador puede acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien resuelve sobre la procedencia de la dispensa. El avance, sea continuo o discontinuo, no debe exceder, en total, de seis meses en un lapso de doce, salvo acuerdo de partes. Cuando el destaque dure más de dos meses, la empresa tiene

que brindar al colaborador dos días laborables de permiso con goce de haber, más los gastos de viaje por cada mes adicional, debiendo pagar los gastos de transporte.

- **Suspensión de la relación de trabajo**

Se aplaza la relación de trabajo cuando culmina temporalmente la obligación del colaborador de prestar el servicio y de la empresa de cotizar la remuneración respectiva, sin que finalice la relación laboral. Se aplaza, también, cuando la empresa tiene que pagar la remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

- **Causas de suspensión**

Son causas de suspensión de la relación de trabajo:

- **La invalidez temporal**

La invalidez absoluta temporal suspende la relación de trabajo por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo la suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Seguro Social de Salud (ESSALUD) o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador o del trabajador.

- La enfermedad y el accidente comprobados.
- La maternidad durante el descanso pre y pos natal.
- La licencia por adopción de hijo menor de doce años.
- El descanso vacacional.
- La licencia para desempeñar cargo cívico o público de

representación nacional y para cumplir el servicio militar.

- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales y derepresentación de los trabajadores.
- El ejercicio del derecho de huelga de acuerdo a ley.
- El permiso o licencia concedidos por el empleador.
- La sanción disciplinaria.
- La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses.

La inhabilitación es impuesta por autoridad judicial o administrativa competente para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo. No puede ser superior a tres meses y suspende la relación de trabajo por el lapso expresamente establecido.

- La detención del trabajador, salvo en caso de condena privativa de la libertad, por delito doloso.
- Los períodos de inactividad de la empresa en los contratos de trabajo intermitente y de temporada, salvo acuerdo en contrario.

La causa económica, técnica o estructural; Procede la suspensión de las relaciones de trabajo por causa económica, técnica o estructural, si el empleador acredita que es indispensable para la superación de una situación de carácter coyuntural en la empresa y la preservación de los puestos de trabajo.

La autorización de esta medida se sujeta al procedimiento establecido en el artículo 179°. La suspensión no puede exceder de seis meses en un período de doce, salvo convenio colectivo en contrario. Es

nula la que se efectúe sin contar con autorización.

- El caso fortuito y la fuerza mayor; El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta, total o parcial de las labores, hasta por un máximo de cien (100) días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Debe, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones cumplidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Autoridad Administrativa de Trabajo, bajo responsabilidad, verifica dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordena la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.
- La declaración de insolvencia del empleador, conforme a la Ley General del Sistema Concursal, o la intervención de las empresas financieras o de seguros por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; y,
- En el caso de empresa del sistema financiero o de seguros, cuando es declarada en estado de insolvencia, sin encontrarse en proceso de disolución y liquidación conforme a la Ley General del Sistema Concursal, o se produce su intervención por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, el empleador o los interventores, según el caso, están facultados a proceder en la forma señalada en el artículo anterior, y deben acreditar ante la Autoridad Administrativa de

Trabajo la existencia de dicha declaración. En este caso, la suspensión de labores puede permanecer vigente hasta que la junta de acreedores o la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, resuelva acerca de la continuidad de las actividades de la empresa o su disolución y liquidación.

- **Otras establecidas por norma expresa**

La suspensión de la relación de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta ley.

- **Extinción de la relación de trabajo**

Son causas de extinción de la relación de trabajo:

- El fallecimiento del trabajador.
- El fallecimiento del empleador si es persona natural, con la salvedad prevista en el artículo 9 de la presente Ley.
- La renuncia del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio y el vencimiento del plazo en los contratos celebrados a duración determinada.
- El acuerdo extintivo entre trabajador y empleador.
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación; y
- El despido en los casos y forma permitidos por la Ley.

- **Fallecimiento del empleador**

El fallecimiento del empleador extingue la relación si este es

persona natural y los herederos no continúan con el negocio, sin perjuicio de que el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación de aquel. El plazo convenido no puede exceder de un (1) año, debe constar por escrito y se presenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de su conocimiento y registro.

- **Renuncia del trabajador**

La renuncia es el acto voluntario y unilateral por el cual el trabajador, sin obligación de expresar causa, extingue la relación de trabajo. El trabajador debe comunicar su renuncia por escrito, con treinta (30) días de anticipación.

El empleador puede exonerarlo de este plazo por propia iniciativa o a pedido del colaborador. En este último caso, la solicitud se entiende aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día. La renuncia sólo puede quedar sin efecto por acuerdo suscrito entre las partes.

- **Causas relativas a la conducta**

Son causas justificadas de despido relacionadas con la conducta del colaborador:

- La comisión de falta grave.
- La condena penal por delito doloso; y
- La inhabilitación del trabajador por noventa (90) o más días.

- **Falta grave**

Son faltas graves que facultan al empleador a despedir al

colaborador:

- El incumplimiento injustificado de las obligaciones del puesto de trabajo, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con sus labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene, que revistan gravedad.
- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en el puesto de trabajo, ya sea del volumen o de la calidad de la prestación, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la que puede solicitar el apoyo del sector al que corresponda la actividad. El informe sustentatorio es puesto en conocimiento del trabajador con la carta de imputación de cargos.
- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida o no autorizada de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
- El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos del empleador; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.
- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo esta revista excepcional gravedad. La autoridad policial presta su

concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considera como reconocimiento de dicho estado, lo que se hace constar en el atestado policial respectivo.

- Los actos de violencia, grave indisciplina, y el faltamiento de palabra, verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal de dirección o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. En el caso de los representantes de los trabajadores que suscriban las opiniones y pronunciamientos de las organizaciones sindicales, esta falta sólo puede ser imputada cuando exista sentencia firme que los condene por el delito de injuria o difamación en agravio del empleador o sus representantes.
- El daño intencional o por negligencia inexcusable a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.
- El acoso sexual, con independencia de que la víctima se encuentre bajo la autoridad del autor del acoso o tenga igual o similar ubicación que este en la estructura jerárquica de la empresa.
- Las ausencias injustificadas al trabajo por más de tres días consecutivos. Asimismo, las ausencias injustificadas no consecutivas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta

días calendario y hayan sido sancionadas disciplinariamente en cada caso.

- La tardanza reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas.

### **2.2.1.2. Relaciones colectivas de trabajo**

- **Libertad sindical individual**

El Estado considera y garantiza a los colaboradores, sin ninguna diferencia y sin autorización previa, el derecho a constituir las organizaciones que permite la ley, así como los de afiliarse a ellas independientemente y desarrollar actividad sindical, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, con la obligación de analizar la Constitución, las leyes y los estatutos de la organización sindical.

- **La afiliación y desafiliación son voluntarias**

#### **Autonomía sindical**

Las organizaciones sindicales tienen autonomía para organizarse y actuar libremente. En función de ello pueden manifestar sus estatutos y reglamentos, seleccionar a sus representantes, organizar su administración y actividades y proponer su programa de acción. Las empresas y sus organizaciones tienen que contenerse de cualquier intervención o injerencia en la constitución y actuación de las organizaciones sindicales.

El Estado tiene que contenerse de cualquier injerencia en la

constitución y actuación de las organizaciones sindicales.

- **Organizaciones sindicales**

Los sindicatos son organizaciones sin fines de lucro que agrupan directamente colaboradores que tengan intereses sociales y económicos comunes. Puesto que, no pueden asignar en forma algunas rentas o bienes del patrimonio sindical.

- **Libertad de constituir organizaciones sindicales**

Los colaboradores y los empleadores, sin distinción alguna y sin autorización previa, cuentan con el derecho de establecer las organizaciones que cuenten apropiados.

- **Requisitos para ser miembro de un sindicato**

Para ser miembro de un sindicato se requiere:

- Ser colaborador de la empresa, actividad, profesión u oficio que pertenezcasegún el tipo de sindicato.
- No formar parte del personal de dirección o no desempeñar cargo de confianza del empleador, excepto que el estatuto claramente lo reconozca; y
- No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.
- Los colaboradores podrán afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, sin desdoro de los derechos y obligaciones que durante mencionado período les corresponde desempeñar a las partes respecto de la relación laboral.

- **Secciones sindicales**

Cuando el sindicato implique a diversos centros de trabajo de una empresa o a diversas empresas, podrá constituir en tales ámbitos secciones sindicales, para el cumplimiento de sus propósitos.

La sección sindical representa al sindicato en el ámbito correspondiente y su relación con este se regula por el estatuto del sindicato. La sección sindical está representada por dos delegados seleccionados por y entre los colaboradores afiliados en el ámbito de esta.

Son aplicables a las secciones sindicales las normas de esta Ley en cuanto resulten pertinentes.

- **Descuentos de cuotas sindicales por planillas**

El acto de afiliación implica la autorización al empleador para el descuento de las cuotas sindicales ordinarias. El empleador queda coaccionado a descontar por planillas dichas cuotas, una vez que la organización sindical le informe la afiliación del colaborador.

Se necesitará de una autorización escrita del colaborador para el descuento de cuotas extraordinarias.

Los montos que se obtienen de tales conclusiones serán consignados en la cuenta bancaria de cada organización sindical que fue puesta en conocimiento del empleador o, en su defecto, se concederán al dirigente o dirigentes que, por autorización de la organización sindical, son responsables de los mismos.

## 2.2.2. Variable Decisiones Empresariales

- **Teoría de las Decisiones**

De acuerdo Fabela (1995) Tiene que ver con el proceso de tomar decisiones especialmente en condiciones de incertidumbre. Estudia tipos de decisiones, constituye reglas primordiales para adquirir decisiones y desarrollar métodos o procedimientos.

- **Tipos de Decisiones**

**Propósito:** Se encuentran las estrategias largo plazo, que tratan grandes problemas que afectan a gran parte de la organización y las tácticas a corto plazo, que tratan problemas que generan menos impacto en áreas identificadas de la empresa.

**Estructura:** Las decisiones pueden ser bien estructuradas porque están señaladas, las alternativas son claras y muy establecidas y existen criterios de evaluación; o no estructurales cuando no poseen lo anterior.

**Complejidad:** Las decisiones tienen diferentes grados de complejidad dependiendo del número de factores que lo afecten.

**Grado de dependencia e influencia:** Pueden existir decisiones dependientes de otras, o que afecten a otras.

**Incetidumbre:** Las decisiones se pueden tomar en condiciones de certeza donde se conocen todos los hechos pertinentes o por el contrario se pueden tomar decisiones en condiciones de incertidumbre.

**Circunstancias:** Las decisiones pueden ser:

Decisiones de oportunidad. Tomadas para aprovechar la posibilidad de desarrollar un nuevo producto o entrar a un mercado nuevo.

- Decisiones sobre problemas. Para afectar un problema inmediato pero no crítico.
- Decisiones sobre crisis. Problemas importantes que llegan a la organización casi siempre de fuera de la misma.

- **Reglas de decisión**

- Optimista. Escoger la opción que produzca el mejor resultado posible (reglamaximax).
- Pesimista. Escoger la opción con el más alto valor del peor resultado posible (reglamaximin).
- Costo de oportunidad. ¿Qué oportunidad se ha perdido cuando se elige una opción y no otra?
- Valor esperado. Escoger una opción de acuerdo con una estimación de la probabilidad de ocurrir una situación determinada.

- **Técnicas de Decisión**

**Análisis de medios y fines:** El concepto se basa en el hecho de que lo que es un objetivo para alguien que toma una decisión, será un medio de lograr un mejor objetivo para el que toma una decisión a un nivel más alto.

**Matriz de decisiones:** Es un método de modelar decisiones relativamente claras bajo incertidumbre, en forma tal que hagan explícitas

las opciones para el que toma la decisión.

**Árboles de decisiones:** Se usan en condiciones en que hay varios cursos opcionales de acción y cuando los resultados de estas acciones son inciertos. Además acciones anteriores pueden afectar acciones subsiguientes.

**Algoritmos:** Contiene una secuencia lógica de deducciones para resolver problemas. Se utilizan para reducir la tarea de solución de problemas a una serie de operaciones comparativamente simples.

**Probabilidades subjetivas:** Con frecuencia se toman decisiones que requieren un juicio sobre la probabilidad de un resultado sin la ayuda de medidas objetivas. Es una expresión del grado de creencia de que va a suceder algo.

- **Herramientas Económicas de Decisiones Empresariales**

Puede lograrse el análisis de la decisión económica al considerar las cuatro etapas esenciales que son:

**La etapa creativa:** La etapa creativa en el análisis de decisión económica consiste en encontrar una apertura a través de una barrera de limitaciones físicas y económicas.

**La etapa de definición:** En esta etapa se definen las alternativas, que se han originado en la etapa de creación y en base a sus principales actividades considerando factores cuantitativos y cualitativos con frecuencia se proponen para el análisis, alternativas aunque tengan pocas

posibilidades de que resultaran factibles. Esto se justifica con la idea de que es mejor considerar muchas alternativas no rentables que desechar una rentable. Se deben evaluar todas las alternativas sin incurrir en costos y sin dejar correr el tiempo para tomar una decisión.

**La etapa de transformación:** Las alternativas pueden compararse directamente si se convierten a una unidad de medida común, que es el valor expresado en términos monetarios. La primera etapa de la transformación es convertir los productos e insumos futuros en ingresos y desembolsos en fechas determinadas para saber los flujos de dinero que ocurrirán en fechas futuras especificadas.

La segunda etapa de la fase de la transformación consiste en poner el flujo de dinero futuro estimado para todas las alternativas en una base comparable considerando el valor del dinero a través del tiempo.

La fase final de la etapa de transformación es comunicar los aspectos esenciales del estudio junto con una enumeración de consideraciones cualitativas, para que puedan ser consideradas por los responsables de la toma de decisiones.

**La etapa de decisión:** Al completarse la etapa de transformación, la cantidad y la calidad de los productos y los insumos de cada alternativa forman la base para la comparación y la decisión, y establecer las ganancias estimadas.

Las decisiones sobre alternativas deben tomarse con base en sus diferencias. Todos los factores idénticos pueden cancelarse por tener en realidad el mismo significado y poca trascendencia.

Cuando una búsqueda diligente descubre insuficiente información para razonar el resultado de un curso de acciones, el problema es lograr una decisión tan exacta como la falta de hechos lo permita.

### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Ascenso:** Que el derecho al ascenso, para ocupar cargos o puestos vacantes de mayor jerarquía, dentro de su categoría u otra superior, tiene que tener en cuenta la formación profesional, desempeño, probidad y antigüedad del trabajador, también como otros criterios objetivos que disponga el colaborador de acuerdo a las necesidades de la empresa, los que no pueden ser discriminatorios.
- **Destaque a otro centro de trabajo:** Los colaboradores que por razón económica, técnica o estructural o por situaciones de emergencia, son destacados temporalmente a prestar servicios en otros centros de trabajo, teniendo para ello residir en distintas localidades a aquella en que se ubica su domicilio, poseen derecho a percibir, adicionalmente, el coste de los gastos de transporte, alojamiento y alimentación que corresponda, así como una bonificación de monto adecuado, determinada por convenio colectivo o, a falta de este, por acuerdo de partes.
- **Decisiones Empresariales:** El proceso de toma de decisiones es elegir una entre varias alternativas. Para poder tomar una decisión se requiere, pues que existan diversas opciones de cursos de

acción, aunque sean las dos más elementales o primarias.

- **Falta grave:** Son faltas graves que facultan al empleador a despedir al colaborador.
- **Fallecimiento del Empleador:** El fallecimiento del empleador extingue la relación si este es persona natural y los herederos no continúan con el negocio, sin perjuicio de que el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación de aquel.
- **Invalidez temporal:** La invalidez absoluta temporal suspende la relación de trabajo por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo la suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Seguro Social de Salud (ESSALUD) o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador o del trabajador.
- **Libertad Sindical:** El Estado considera y garantiza a los colaboradores, sin ninguna diferencia y sin autorización previa, el derecho a constituir las organizaciones que permite la ley, así como los de afiliarse a ellas independientemente y desarrollar actividad sindical, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, con la obligación de analizar la Constitución, las leyes y los estatutos de la organización sindical.
- **Relaciones Laborales:** La terminación relaciones laborales es

usado de igual forma como industriales

- **Suspensión de la relación de trabajo:** Se aplaza la relación de trabajo cuando culmina temporalmente la obligación del colaborador de prestar el servicio y de la empresa de cotizar la remuneración respectiva, sin que finalice la relación laboral. Se aplaza, también, cuando la empresa tiene que pagar la remuneración sin contraprestación efectiva de labores.
- **Renuncia del trabajador:** La renuncia es el acto voluntario y unilateral por el cual el trabajador, sin obligación de expresar causa, extingue la relación de trabajo. El trabajador debe comunicar su renuncia por escrito, con treinta (30) días de anticipación.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

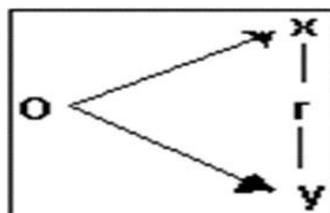
##### 3.1.1. Método de Investigación

Rodríguez et al., (s.f.) El método de investigación que se usó en este estudio fue el correlacional los cuales son análisis de relaciones, predictivos, análisis factoriales. Descriptivos porque son estudios por encuesta y observacionales, los cuales no modifican el fenómeno u objeto de estudio, es decir la relación en las variables se produjeron con anterioridad en el cual el indagador solo registra las mediciones, sin manipular las variables.

##### 3.1.2. Diseño y Esquema de la Investigación

El diseño del presente estudio fue descriptivo, transaccional, correlacional según Hernández et al., (1998), publicado por (Heredia, 2007). No experimental ya que no ejecutó ningún experimento, se observó la realidad y se analizaron resultados encontrados, y transversal debido a que los datos fueron recolectados en un solo tiempo.

El esquema utilizado fue el siguiente:



**Dónde:**

O = Información del tipo de relación entre las variables de estudio.

X = Variable 1: Relaciones Laborales.

r = Influencia de la variable Relaciones Laborales en la variable  
Decisiones Empresariales.

Y = Variable 2: Decisiones Empresariales.

## **3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1 Población**

De acuerdo Tamayo (2012) precisa que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, involucra la totalidad de exámenes que componen dicho fenómeno y que tiene que cuantificarse para un dicho estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una establecida característica, y se le califica como la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una indagación.

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que tienen ciertas características comunes observables en un lugar y en un momento establecido, donde se desarrollará la indagación.

En nuestro estudio la población estuvo conformada por 19 trabajadores de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.

### **3.2.2. Muestra**

Es la que puede establecer la problemática de estudio, debido a que

pueden generar los datos con los cuales se determinan las fallas dentro del proceso. De acuerdo a Tamayo y Tamayo (1997), confirma que la muestra “es el grupo individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico. Para el presente trabajo se realizó la muestra poblacional (19 trabajadores de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa).

### **3.3. PROCEDIMIENTO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

A través del cuestionario auto administrado se solicitó la información, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), es decir que el cuestionario se provee directamente a los usuarios, quienes lo contestaron; sin intermediarios y las respuestas las marcan ellos, pero la forma de autoadministración puede tener distintos contextos: individual, grupal o por envío (correo tradicional, correo electrónico y página web o blog), para el caso nuestro fue individual.

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.4.1. Técnicas de Elaboración de Instrumentos**

Se elaboró 2 instrumentos a través de la técnica de encuesta (cuestionario de preguntas cerradas) de acuerdo a Normas APA (2020), las encuestas son instrumentos de indagación descriptiva que establecen identificar a priori las preguntas a ejecutar, las personas escogidas en una muestra representativa de la población, determinar las respuestas y establecer el método para recoger los datos necesarios.

La encuesta estuvo destinada a los trabajadores administrativos de

la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, con el propósito de evaluar la influencia de las relaciones laborales con el desempeño laboral.

### **3.5. PROCESAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La información recopilada fue procesada en el programa Excel y el programade estadística SPSS. Se realizaron las tablas y figuras idóneas a cada variable en análisis. Posteriormente, se resolvió la preferencia titular y de influencia entre variables. Y para terminar, se hizo la utilidad de método prueba de hipótesis mediante la técnica de t-student.

### **3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS**

En el presente estudio manifestamos los resultados cuantificados, análisis e interpretación de la información adquirida. Para beneficiar la comprensión y adquirir una buena presentación, fueron organizados en tablas y figuras estadísticas por medio delsoftware estadístico SPSS 25.0, de igual forma se realizó la prueba de hipótesis mediante coeficiente Rho de Spearman, conforme la distribución de los datos.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

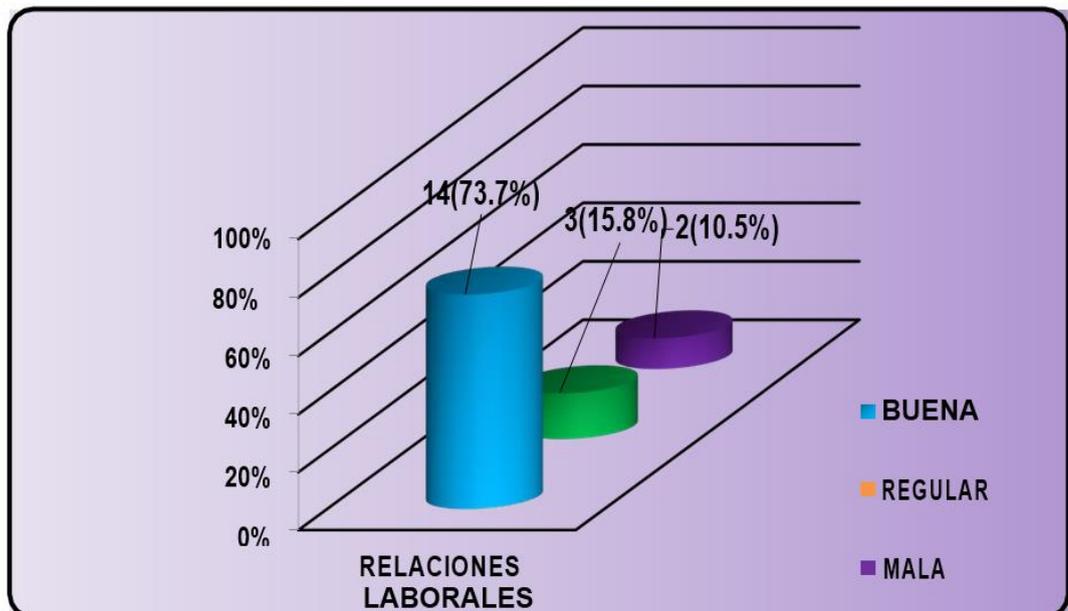
#### 4.1. RESULTADOS

##### 4.1.1. Descripción y análisis de resultados para los objetivos

Tabla 2. Resultados de la Variable 1 Relaciones Laborales

Relaciones Laborales	Recuento	%
Buena	14	73,7%
Regular	3	15,8%
Mala	2	10,5%
Total	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado el 16/12/2019.



Fuente: Tabla 2.

Figura 4. Resultados de la Variable 1 Relaciones Laborales

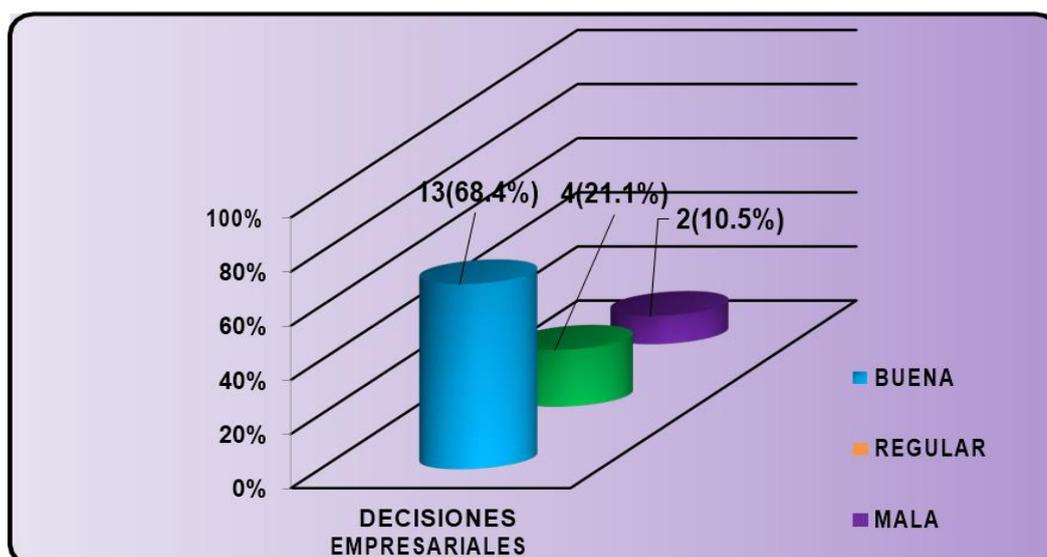
**Interpretación:**

La tabla y su figura indican que, el total de la muestra (19), en cuanto a la variable Relaciones Laborales, se confirma que: el 73.7% tienen buenas Relaciones Laborales favorable, el 15.8% tienen regular Relaciones Laborales y el 10.5% tienen malas Relaciones Laborales desfavorable, en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral - Pucallpa.

**Tabla 3. Resultados de la Variable 2 Decisiones Empresariales**

Decisiones Empresariales	Recuento	%
Buena	13	68,4%
Regular	4	21,1%
Mala	2	10,5%
Total	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado el 16/12/2019.



Fuente: Tabla 3.

**Figura 5. Resultados de la Variable 2 Decisiones Empresariales**

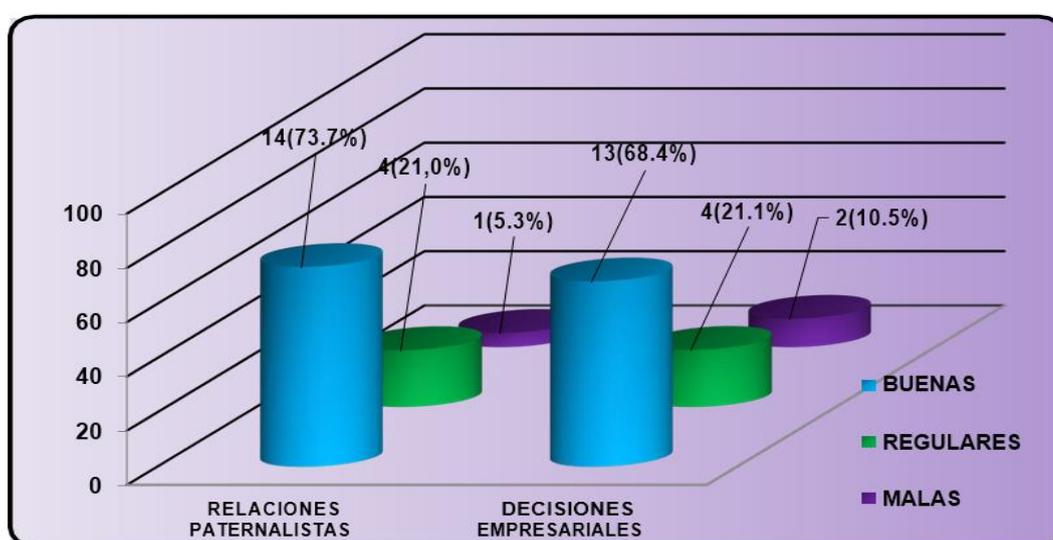
**Interpretación:**

La tabla y su figura indican que, el total de la muestra (19), en cuanto a la variable Decisiones Empresariales, se confirma que: el 68.4% señalan que los directivos tienen buenas Decisiones Empresariales, el 21.1% señalan que los directivos tienen regulares Decisiones Empresariales y el 10.5% señalan que los directivos tienen malas Decisiones Empresariales, en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral - Pucallpa.

**Tabla 4. Resultados de la Dimensión Relaciones Paternalistas y Decisiones Empresariales**

Relaciones Paternalistas	Recuento	%
Buenas	14	73,7%
Regulares	4	21,0%
Malas	1	5,3%
Total	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado el 16/12/2019.



Fuente: Tabla 4.

**Figura 6. Resultados de la Dimensión Relaciones Paternalistas y Decisiones Empresariales**

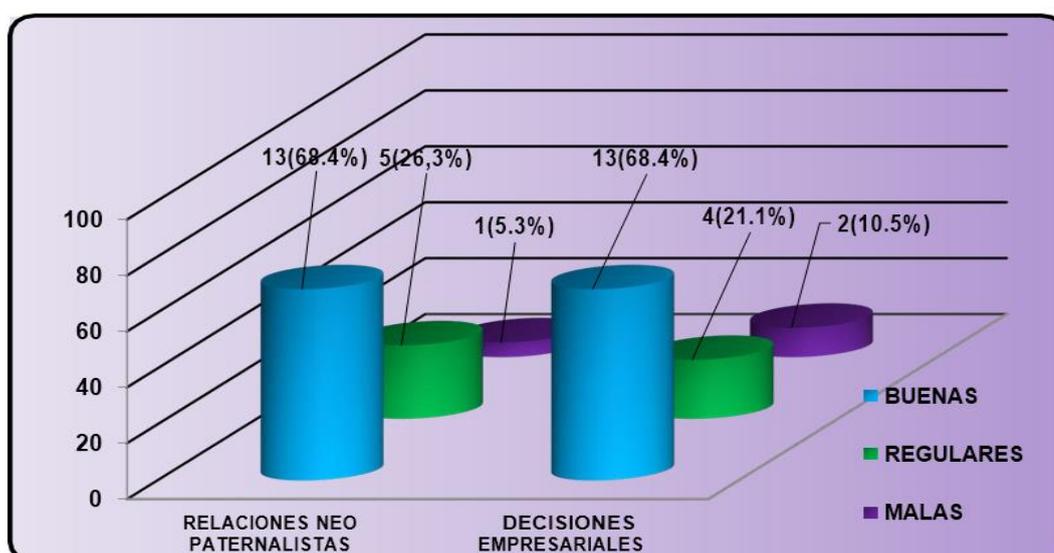
**Interpretación:**

La tabla y su figura indican que, el total de la muestra (19), en cuanto a la variable Relaciones Paternales, se confirma que: el 73,7% tienen buenas Relaciones Paternales, el 21,0% tienen regular Relaciones Paternales y el 5,3% tienen malas Relaciones Paternales, en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral - Pucallpa.

**Tabla 5. Resultados de la Dimensión Relaciones neo paternalistas y Decisiones Empresariales**

Relaciones neo paternalistas	Recuento	%
Buenas	13	68,4%
Regulares	5	26,3%
Malas	1	5,3%
Total	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado el 16/12/2019.



Fuente: Tabla 5.

**Figura 7. Resultados de la Dimensión Relaciones neopaternalistas y Decisiones Empresariales**

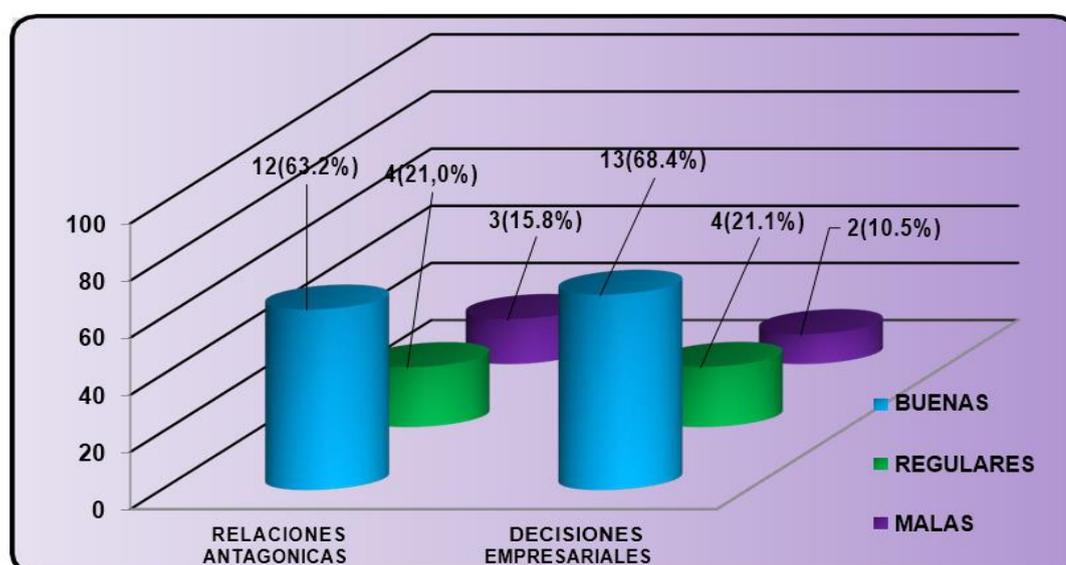
**Interpretación:**

La tabla y su figura indican que, el total de la muestra (19), en cuanto a la variable Relaciones Neo Paternales, se confirma que: el 68.4% tienen buenas Relaciones Neo Paternales, el 26.3% tienen regulares Neo Paternales y el 5.3% tienen malas Neo Paternales, en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral - Pucallpa.

**Tabla 6. Resultados de la dimensión Relaciones antagónicas y Decisiones Empresariales**

Relaciones Antagónicas	Recuento	%
Buenas	12	63,2%
Regulares	4	21,0%
Malas	3	15,8%
Total	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado el 16/12/2019.



Fuente: Tabla 6.

**Figura 8. Resultados de la dimensión Relaciones antagónicas y Decisiones Empresariales**

**Interpretación:**

La tabla y su figura indican que, el total de la muestra (19), en cuanto a la variable Relaciones Antagónicas, se confirma que: el 63.2% tienen buenas Relaciones Antagónicas, el 21.0% tienen regular Relaciones Antagónicas y el 15.8% tienen malas Relaciones Paternales, en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral - Pucallpa.

#### 4.1.2. Descripción y análisis de resultados para responder las hipótesis

La muestra de hipótesis para este análisis corresponde a la prueba de Rho de Spearman de correlación entre las dos variables cualitativas, de igual forma se trabajó con un nivel de significación de 0.05. Así mismo, los resultados para las pruebas de suposiciones se consiguieron haciendo el uso del Software Estadístico SPSS 25.0, y se decidieron la aceptación o rechazo de la hipótesis nula o alterna, de acuerdo al valor “p” obtenido, es decir si:

- Si el valor “p” es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna o de la indagación y se rechaza la hipótesis nula.
- Si el valor “p” es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

**Tabla 7. Prueba de Hipótesis entre la variable 1 Relaciones Laborales y variable 2 Decisiones Empresariales**

Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman		Variable 1 Relaciones Laborales	Variable 2 Decisiones Empresariales
Rho de Spearman	Variable 1 Relaciones Laborales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-
		N	19
	Variable 2 Decisiones Empresariales	Coefficiente de correlación	0,148
		Sig. (bilateral)	0,019
		N	19

Fuente: Anexo 1 y 2.

### Decisión estadística

Los datos de la tabla 7, demuestran que el valor “p” asociado de 0.019 y es inferior a 0.05, entonces la prueba Rho de Spearman fue significativa, es decir, se admite la hipótesis general de investigación. En consecuencia, la influencia de las relaciones laborales en decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el desarrollo integral Pucallpa, 2019. Es significativa.

**Tabla 8. Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión Relaciones Paternalistas y Variable 2 Decisiones Empresariales**

Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman		Dimensión Relaciones Paternalistas	Variable 2 Decisiones Empresariales	
Rho de Spearman	Relaciones Paternalistas	Coefficiente de correlación	1,000	0,357
		Sig. (bilateral)	-	0,020
		N	19	19
	Variable 2 Decisiones Empresariales	Coefficiente de correlación	0,357	1,000
		Sig. (bilateral)	0,020	-
		N	19	19

Fuente: Anexo 1 y 2.

### Decisión estadística:

Los datos de la tabla 8, demuestran que el valor “p” asociado de 0.020 y es inferior a 0.05, entonces la prueba Rho de Spearman fue significativa, es decir, se admite la hipótesis específica 1 de investigación. En consecuencia, la influencia de las relaciones Paternalistas en decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el desarrollo integral Pucallpa, 2019. Es significativa.

**Tabla 9. Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión Relaciones neo paternalistas y Variable 2 Decisiones Empresariales**

Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman			Dimensión Relaciones neo paternalistas	Variable 2 Decisiones Empresariales
Rho de Spearman	Dimensión Relaciones neo paternalistas	Coeficiente de correlación	1,000	0,264
		Sig. (bilateral)	-	0,032
		N	19	19
	Variable 2 Decisiones Empresariales	Coeficiente de correlación	0,264	1,000
		Sig. (bilateral)	0,032	-
		N	19	19

Fuente: Anexo 1 y 2.

**Decisión estadística:**

Los datos de la tabla 9, demuestran que el valor “p” asociado de 0.032 y es inferior a 0.05, entonces la prueba Rho de Spearman es significativa, es decir, se admite la hipótesis específica 2 de investigación. En consecuencia, la influencia de las Relaciones neo paternalistas en decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el desarrollo integral Pucallpa, 2019. Es significativa.

**Tabla 10. Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman entre Relaciones antagónicas y Variable 2 Decisiones Empresariales**

Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman		Dimensión Relaciones antagónicas	Variable 2 Decisiones Empresariales	
Rho de Spearman	Dimensión Relaciones antagónicas	Coefficiente de correlación	1,000	0,123
		Sig. (bilateral)	-	0,031
		N	19	19
	Variable 2 Decisiones Empresariales	Coefficiente de correlación	0,123	1,000
		Sig. (bilateral)	0,031	-
		N	19	19

Fuente: Anexo 1 y 2.

**Decisión estadística:**

Los datos de la tabla 10, demuestran que el valor “p” asociado de 0.031 y es mayor a 0.05, entonces la prueba Rho de Spearman fue significativa, es decir, se admite la hipótesis específica 3 de investigación. En consecuencia, la influencia Relaciones antagónicas en decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el desarrollo integral Pucallpa, 2019, Es significativa.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. CONCLUSIONES

1. Existe la influencia de las relaciones laborales en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, porque el producto del valor “p” asociado de 0.019 es menor a 0.05, y para la prueba Rho de Spearman si fue significativa, es decir, se admite la hipótesis general de investigación, se determina la influencia de las relaciones laborales en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.
2. Existe la influencia de las relaciones paternalistas en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, porque el producto del valor “p” asociado de 0.020 es menor a 0.05, y para la prueba Rho de Spearman si fue significativa, es decir, se admite la hipótesis específica 1 de investigación, se determina la influencia de las Relaciones Paternalistas en las decisiones empresariales en la Asociación Para La Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.
3. Existe la influencia de las relaciones antagónicas en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, porque el producto del valor “p” asociado de 0.031 es menor a 0.05, y para la prueba Rho de Spearman si fue

significativa, es decir, se admite la hipótesis específica 3 de investigación, se determina la influencia de las relaciones antagónicas en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

1. Se propone al Coordinador Regional de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, hacer actividades de confraternidad para mejorar las relaciones laborales y por ende estas repercutirán a mejores decisiones empresariales ya que demuestran trabajo en equipo.
2. Se sugiere al Coordinador Regional de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa que implemente las mejoras en las relaciones paternalistas como invertir en especializaciones del personal más eficiente y fidelizarlos con la institución.
3. Se sugiere al Coordinador Regional de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa otorgue las facilidades a los trabajadores si deciden conformar un SINDICATO que canalice los trámites defendiendo las normas laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chamorro, A. (2007). *Introducción a la Gestión de Calidad*. Madrid. Madrid: Delta Publicaciones, 2007. ISBN: 8496477649
- Canós Darós, L.; Pons Morera, C.; Valero Herrera, M.; Maheut, J. P. (2012). Toma de decisiones en la empresa : proceso y clasificación. *Universitat Politècnica de Valencia*. <https://doi.org/10.1007/978-1-59745-409-4>
- Carrillo Pacheco, M. A. (2010). *Decisiones empresariales: dos estudios de caso en empresas del estado de Queretaro*. Editorial Miguel Angel Porrua. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecafmh/titulos/38331>
- Gonzales Rojas, R. Y. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional en la empresa Unimaq S.A., Ate 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21357>
- López Pino, C. M. (2002). *Las relaciones laborales en Colombia: Opciones estratégicas de los actores*.
- Mantilla, J. (2019). Facultad de Ingeniería Facultad de Ingeniería. UCV, 68. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32303><http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32303>
- Mejia Valcárcel, G. J. (2012). *La minería de datos y su relación en la toma de decisiones empresariales - 2012* (R. A. Espinoza Mogollon (ed.)). <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1123>
- Rodríguez-Ponce, E.; Pedraja-Rejas, L. (2009). Análisis del impacto del proceso de toma de decisiones estratégicas sobre la eficacia de las organizaciones públicas. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 19(35), 33–46.
- Rodríguez, D.; Jordi, G.; Roquet, V. (s.f). *Metodología de la investigación*.

Romash, M. (2011). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos.  
*Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 253–276.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### INSTRUMENTO: RELACIONES LABORALES

Señor (a), la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas con la Relaciones Laborales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, es secreta y anónima. Usada con objetivos de investigación, muchas gracias por su aporte y honestidad en el llenado de la encuesta.

N°	ÍTEMS	BAJA	REGULAR	ALTA
01	Diga usted si el empleador invierte en especializaciones de sus empleados para mejorar las relaciones laborales.			
02	Responda si el empleador realiza capacitaciones dirigida a los empleados para mejorar los valores y ética para mejorar las relaciones laborales.			
03	El empleador otorga incentivos económicos a sus mejores trabajadores para conservarlos.			
04	Responda usted si el empleador otorga incentivos materiales como inmuebles destinados para viviendas para conservar a sus mejores trabajadores.			
05	El empleador crea y establece nuevas actividades para consolidarlas como rutinas y hábitos de trabajo y trabajar de manera conjunta con todos los trabajadores.			
06	Cree usted que mediante el pacto colectivo pueden resolver problemas de arbitrariedad empresarial.			
07	Responda usted si mediante el pacto colectivo se puede realizar un reclamo sobre las relaciones laborales.			
08	Cree usted que mediante las relaciones individuales el trabajador puede solucionar los conflictos cotidianos en el desempeño laboral.			

<b>09</b>	Cree usted que mediante las relaciones individuales el trabajador realizar las solicitudes que demanda como permisos, préstamos, aspectos disciplinarios y regulación de salarios.			
<b>10</b>	Responda usted si mediante el sindicato es mecanismo más viable para realizar la regulación de las relaciones laborales.			
<b>11</b>	Cree usted que el sindicato funcione para exigir la regulación de las relaciones laborales en las empresas privadas de todos los rubros.			
<b>12</b>	Cree usted que mediante la movilización de masas sea el medio más idóneo para hacer cumplir sus derechos laborales.			
<b>13</b>	Diga usted si mediante las gestiones sindicales se puede llegar a la calidad total de la empresa.			

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO: DECISIONES EMPRESARIALES

Estimado amigo (a), la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas con la Decisiones Empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, es secreta y anónima. Usada con objetivos de investigación, muchas gracias por su aporte y honestidad en el llenado de la encuesta.

N°	ÍTEMS	BAJA	REGULAR	ALTA
01	Como considera usted la implementación de las decisiones tomadas con respecto a las relaciones laborales fueron las más idóneas por el Coordinador Regional.			
02	Diga usted que tanto se cumplieron los objetivos trazados con las decisiones tomadas por el Coordinador Regional en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.			
03	Responda usted como repercuten el nivel de calidad de las decisiones en el desarrollo de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.			
04	Cree usted si las decisiones que toma el Coordinador Regional satisfacen la demanda de los pobladores de las comunidades indígenas que son importante para la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.			
05	Diga usted si las decisiones que toma el Coordinador Regional buscan la solución de los problemas de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.			
06	Cuanto considera usted si las decisiones que toma el Coordinador Regional buscan valor agregado en el desarrollo de los procesos de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.			
07	Cuanto considera usted si las decisiones que toma el Coordinador Regional buscan satisfacer las necesidades de los			

	pobladores de las comunidades indígenas de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.			
<b>08</b>	Cuanto considera usted si las decisiones que toma el Coordinador Regional con el uso de las tecnologías genera una ventaja competitiva sobre sus competidores de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.			
<b>09</b>	Cuanto considera usted si las decisiones que toma el Coordinador Regional con el uso de las tecnologías genera efecto en los futuros pobladores de las comunidades indígenas beneficiarias de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.			
<b>10</b>	Cuanto considera usted que las capacitaciones en temas de tecnología para los empleados mejoran la competitividad de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa frente otras ONGs.			
<b>11</b>	Cuanto de confiabilidad considera usted con las decisiones que toma el Coordinador Regional para el logro de los objetivos de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.			
<b>12</b>	Con cuanta frecuencia considera usted el uso de las tecnologías para el logro de los objetivos de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.			
<b>13</b>	Cuanto considera usted los reportes que fueron atendidos a los pobladores para mejorar el nivel del servicio a los beneficiarias de la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa.			

## ANEXO 3

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: “RELACIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN DECISIONES EMPRESARIALES EN LA ASOCIACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO INTEGRAL PUCALLPA, 2019”.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo influyen las relaciones laborales en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cómo influye la dimensión Relaciones paternalistas en las Decisiones Empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019?</p> <p>¿Cómo influye la dimensión relaciones neo paternalistas en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019?</p> <p>¿Cómo influye la dimensión Relaciones antagónicas en las Decisiones Empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Precisar la influencia de las Relaciones Laborales en Las Decisiones Empresariales en La Asociación Para La Investigación Y El Desarrollo Integral Pucallpa,2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Precisar la influencia de la dimensión Relaciones paternalistas en las decisiones empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.</p> <p>Precisar la influencia de la dimensión Relaciones neo paternalistas en Las Decisiones Empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.</p> <p>Precisar la influencia de la dimensión Relaciones antagónicas en las Decisiones Empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Hay influencia de las Relaciones Laborales en las Decisiones Empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Hay influencia de la dimensión Relaciones en las Decisiones Empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.</p> <p>Hay influencia de la dimensión Relaciones neo paternalistas en las Decisiones Empresariales en La Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.</p> <p>Hay influencia de la dimensión Relaciones antagónicas en las Decisiones Empresariales en la Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral Pucallpa, 2019.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> Relaciones Laborales</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Relaciones paternalistas</li> <li>❖ Relaciones neo paternalistas.</li> <li>❖ Relaciones antagónicas.</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b> Decisiones Empresariales</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Análisis de resultados alcanzados.</li> <li>❖ Servicio.</li> <li>❖ Nivel de Servicio</li> </ul>	<p><b>DISEÑO</b> No experimental, de tipo descriptivo correlacional.</p> <p style="text-align: center;"><b>ESQUEMA</b></p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     O((O)) --&gt; X((X))     O --&gt; Y((Y))     X -- r --&gt; Y     </pre> </div> <p><b>Dónde:</b></p> <p>M = Muestra  r = Influencia existente entre las variables de estudio.  X = V1 Responsabilidad Social  Y = V2 Decisiones Empresariales</p>